



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website: www.fe.unisma.ac.id (email: e.jrm.feunisma@gmail.com)

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISAZIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MALANG.

Oleh

Saras Anjarwati *)

Hadi Sunaryo **)

Khoirul ABS ***)

Email: syarananjarwati97@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job characteristics, job satisfaction and commitment to the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of PDAM Malang employees. The sample and population in this study amounted to 44 people who were employees of the Regional Water Supply Company (PDAM) in Malang City.

The method used is descriptive data analysis, namely by using tests of validity, reliability, normality, multicollinearity test, heteroskedasticity test, multiple linear analysis test, f test, and hypothesis test t.

The results of this study indicate that simultaneously each variable job characteristics, job satisfaction, and commitment both have a positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), while partially the job characteristics variable has an effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), the job satisfaction variable is not has an effect on the Organizational Citizenship Behavior (OCB), and commitment does not affect the Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Regional Water Company (PDAM) of Malang City.

Keywords : *Job characteristics, job satisfaction, commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

PENDAHULUAN**LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena merupakan sumber yang menggerakkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus-menerus agar diperoleh SDM yang bermutu dalam arti yang sesungguhnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki memenuhi syarat kualitas dan kuantitas.

OCB ini memang belum begitu dikenal, namun pada dasarnya pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi kadang-kadang sudah menerapkan *OCB* dalam bekerja. Salah satu sikap strategis dalam divisi SDM adalah mengembangkan *Organisational Citizenship Behavior (OCB)* dalam organisasi. *OCB* ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu.

Organ dalam artikel (Gunawan, 2011:43) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak tercantum dalam deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal. *Organizational Citizenship behaviour (OCB)* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi (Robbin & Judge, 2007:56). Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap kerja yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar pekerjaannya. *OCB* ini adalah perilaku yang membuat individu melakukan pekerjaan yang tidak dideskripsikan dalam pekerjaannya serta tidak ada upah atau penghargaan atas tindakannya itu secara sadar dan atas keinginannya sendiri, seperti menolong rekan kerja melakukan pekerjaannya, atau membantu bos meski diluar jam kerja yang telah ditentukan, dan perilaku ini merupakan perilaku yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Karakteristik pekerjaan sendiri menjelaskan situasi dan merancang bagaimana pekerjaan yang efektif bagi individu, dalam Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior (OCB)*, yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner & Kinicki, 2004:45).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan sebab akibat, tinjauan dari 300 penelitian menunjukkan bahwa korelasi tersebut cukup kuat. Ketika data produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan dikumpulkan untuk perusahaan, ditemukan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang kurang puas. (Robbins and Judge, 2008:77).

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Komitmen merupakan janji pada diri sendiri ataupun orang lain dan hal tersebut di buktikan melalui tindakan, dan hal tersebut sangatlah dibutuhkan perusahaan karena dapat meningkatkan efektif dan efisiennya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Definisi komitmen organisasional ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Hanya saja banyak pengusaha maupun pegawai yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Di PDAM Kota Malang ini masih ada sebagian karyawan yang cenderung tidak mampu komitmen dalam mempertahankan dirinya dalam perusahaan/organisasi sehingga sangat berpengaruh terhadap munculnya perilaku *OCB*. Melihat kondisi tersebut, meskipun dirasakan masih langka, tetapi munculnya *OCB* menjadi hal yang positif bagi perusahaan, tak terkecuali di PDAM Kota Malang.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana Deskripsi dari karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap *OCB* Karyawan PDAM Kota Malang ?
- b. Apakah Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap *OCB* Karyawan PDAM Kota Malang ?
- c. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap *OCB* pada Karyawan PDAM Kota Malang ?
- d. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *OCB* Pada Karyawan PDAM Kota Malang ?
- e. Apakah Komitmen Berpengaruh Positif Terhadap *OCB* Pada Karyawan PDAM Kota Malang ?

TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui deskripsi dari karakteristik pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap *OCB* pada Karyawan PDAM Kota Malang
- b. Untuk menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan, kepuasan kerja dan Komitmen terhadap *OCB* pada karyawan PDAM Malang
- c. Untuk menganalisis pengaruh yang dari Karakteristik Pekerjaan terhadap *OCB* pada Karyawan PDAM Kota Malang
- d. Untuk menganalisis pengaruh dari Kepuasan Kerja Terhadap *OCB* Karyawan PDAM Kota Malang
- e. Untuk Menganalisis Pengaruh dari Komitmen Terhadap *OCB* Karyawan PDAM Kota Malang.

MANFAAT PENELITIAN

a. Manfaat Teoritis

Sebagai pengembangan teori dan dapat membantu mengatasi, memecahkan dan mencegah masalah terkait kesenjangan perilaku karyawan dalam membantu meningkatkan pencapaian perusahaan dan sebagai pijakan serta referensi penelitian-penelitian selanjutnya terkait *Organisational Citizenship Behaviour (OCB)*

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Sebagai gambaran umum terkait Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen terhadap *Organisational Citizenship Behaviour (OCB)* yang ada di PDAM Kota Malang, serta dapat memberikan bahan masukan untuk meningkatkan *skill* karyawan dalam menunjang perkembangan Perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat meningkatkan perilaku *OCB* setelah mengetahui bahwa *OCB* sangatlah penting dalam menunjang pencapaian tujuan Perusahaan secara efektif dan efisien.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

ORGANISAZIONAL CITIZENSHIPBEHAVIOUR (OCB)

Dalam setiap organisasi tentunya sudah ada penetapan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi untuk masing-masing pegawainya. Tanggung jawab pegawai adalah memenuhi persyaratan kerja tersebut. Perilaku pegawai yang bersedia bekerja melebihi persyaratan yang ditetapkan, walaupun mengetahui tidak akan menerima kompensasi atas kesediaan tersebut disebut *organizational citizenship behaviour (OCB)* atau perilaku kewargaan organisasi. Organ (2006:3) mendefinisikan bahwa : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya.

KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. (Simamora, 2004:40) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan.

Mangkuprawira (2008:22) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beberapa dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. (Schermerhorn et al, 2000:56) menyatakan

karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut tugas tugas yang memiliki sifat penting khusus. Karakteristik pekerjaan merupakan suatu perancangan kegiatan kerja. Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik.

KEPUASAN KERJA

Mathis dan Jackson, 2009:34). Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negative dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

KOMITMEN

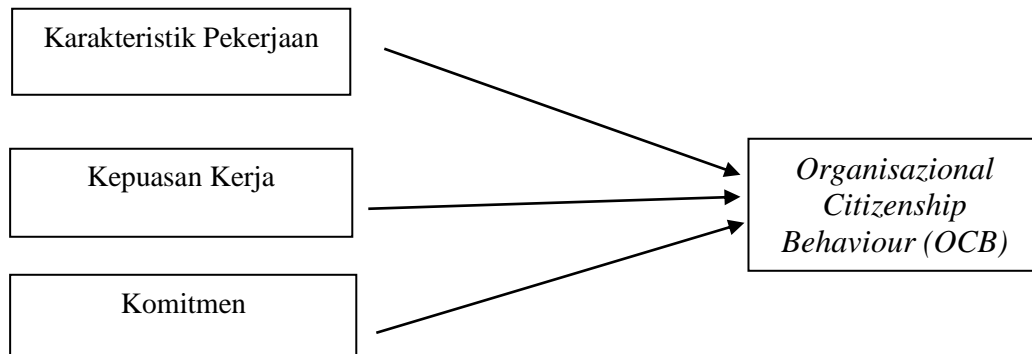
(Colquitt et al, 2009:32) berpendapat bahwa Komitmen organisasi adalah keinginan seseorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. sementara (Gibson, dkk 1997:40) menyatakan, bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. selain itu, komitmen juga berarti meningkatkan kerelaan seseorang melakukan tindakan untuk memenuhi suatu kewajiban dalam kategori tertentu, yang akan mengubah penilaian organisasi terhadap diri sendiri sehingga mendapat penghargaan.

(Feldman, dkk, 1998:52) menyatakan, bahwa komitmen organisasi adalah kecenderungan seseorang untuk melibatkan diri kedalam apa yang dikerjakan dengan keyakinan bahwa kegiatan yang dikerjakan penting dan berarti. Komitmen ada ketika manusia memiliki kesempatan untuk menentukan apa yang akan dilakukan. (Robbins, 2000:220) mengemukakan, bahwa komitmen adalah rencana-rencana lebih mutakhir yang mempengaruhi tanggung jawab masa depan dengan kerangka waktu panjang untuk perencanaan kebutuhan manajer.

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan penelitian Meilina (2016) “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap *Organisational Citizenship Behaviour (OCB)* Karyawan BRI Kediri”, penelitian Rohayati (2014) “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organisational Citizenship Behaviour (OCB)* Yayasan

Masyarakat Madani Indonesia”, Penelitian Kurniawan (2015) “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organisational Citizenship Behaviour (OCB)* PT. X Bandung. Maka dibuatlah Kerangka Konseptual sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

H₁ = Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap *OCB*.

H₂ = Kepuasan Kerja berpengaruh Positif terhadap *OCB*.

H₃ = Komitmen berpengaruh positif terhadap *OCB*.

METODE PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

POPULASI

Populasi menurut (Arikunto 2006 : 130), adalah keseluruhan subjek penelitian. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan populasi yang merupakan hasil pengukuran atau perhitungan secara kualitatif maupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 223 karyawan.

SAMPEL

Menurut Arikunto (2010) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya populasi. Jika subjeknya lebih besar dari 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% (Arikunto, 2002). Sampel diambil dalam penelitian ini berjumlah 44 Karyawan.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$N = 223$$

$$n = 20\%$$

Dimana

N = Besarnya sampel

n = besarnya populasi

jadi, besarnya sampel adalah :

$$n = 20\% \times 223$$

$$n = 44 \text{ karyawan}$$

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *random sampling*. *Random sampling* adalah

pengambilan sampel secara acak dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Keterangan :

- a) Administrasi dan keuangan (133 karyawan)
 $133 : 223 \times 44 = 26$ karyawan
- b) Teknik : (perencanaan teknik dan pengawasan pekerja 66 karyawan)
 $66 : 223 \times 44 = 13$ karyawan
- c) Satuan Pengawas internal (9 karyawan)
 $9 : 223 \times 44 = 2$ karyawan
- d) Sistem informasi (15 karyawan)
 $15 : 223 \times 44 = 3$ karyawan

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Variabel Dependen (Y)

OCB adalah perilaku sukarela karyawan dalam bekerja yang melebihi seperti yang distandarkan oleh perusahaan. Perilaku ini salah satu contohnya yaitu membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerjanya tanpa mengharapkan imbalan demi membantu perusahaan mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut (Organ, dkk, 2006:117) Indikator *OCB* meliputi :

- 1. *Altruism* (Kesediaan karyawan dalam membantu rekan kerja yang sedang sibuk (pekerjaannya *overload*).
- 2. *Consciousness* (Kesadaran untuk berlaku jujur dalam bekerja)
- 3. *Civic Virtue* (Selalu mengikuti informasi)
- 4. *Courtesy* (Kesadaran karyawan untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah)
- 5. *Sportmanship* (Tidak suka mengeluh dalam bekerja)

b. Variabel Independen (X)

1. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik merupakan Gambaran atau susunan dari berbagai dimensi pekerjaan secara simultan sebagai acuan untuk karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya secara sistematis dan mudah.

Menurut Hackman dan Oldham (Robbins. 2001:51) ada beberapa indikator dari Karakteristik Pekerjaan :

- 1. Karyawan memiliki banyak keterampilan untuk melakukan lebih dari satu pekerjaan
- 2. Karyawan mengetahui secara keseluruhan apa yang harus dikerjakan
- 3. Karyawan merasa tugas yang dilakukan penting
- 4. Karyawan diberi kebebasan untuk mengambil keputusan tanpa bergantung kepada atasan
- 5. Karyawan diberi *feedback* dari atasan

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional atau perasaan yang positif yang merupakan hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang atau bisa juga diartikan sebagai tingkat kesenangan yang dirasakan oleh

seseorang dalam pekerjaannya dalam organisasi/perusahaan.

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut (Gardner, dkk, 2011:112) adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
 - b. Hubungan dengan atasan (*supervision*)
 - c. Teman sekerja (*workers*)
 - d. Promosi (*promotion*)
 - e. Gaji atau upah (*pay*)
3. Komitmen

Komitmen adalah keinginan seseorang untuk terus bertahan atau tetap bekerja dalam perusahaan/organisasi sebagai bentuk pengabdian dan kencintaannya pada pekerjaannya.

Menurut (Lincoln, 1989:91 Bashaw, 1994:234), keduanya memberikan indikator komitmen organisasi sebagai berikut :

- a. Kemauan karyawan
- b. Kesetiaan karyawan
- c. Kebanggaan karyawan pada organisasi

METODE ANALISIS DATA

UJI VALIDITAS

Menurut Ghazali (2013: 52) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor bukti pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Apabila korelasi faktor tersebut faktor positif dan besar nilainya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid. Maka dari itu apabila semua instrument mendapat nilai 0,3 maka instrument tersebut dikatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Menurut (Arikuntoro, 2010:221), “Reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji ini memiliki 3 cakupan utama, yaitu stabilitas ukuran, ekuivalen, dan konsistensi internal ukuran, suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Crobach’a Alpha Alpha > 0,6 dan sebaliknya.

UJI NORMALITAS

(Ghozali, 2009:147), menggunakan bahwa “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak”. Dalam penelitian ini pengujian akan menggunakan teknik *kolmogorof-smirnov Tes* dengan pedoman pengambilan keputusan Susanto (2009) sebagai berikut:

1. Nilai sig, yang disebut nilai signifikasi atau nilai probabilitas dari hasil uji *Kolmogorof-Smirnov* apabila < 0,6, maka distribusi disebut tidak normal (asimetris).

2. Nilai sig, yang disebut dengan nilai signifikansi atau nilai probabilitas dari hasil uji *Kolmogoroff-Smirnov* apabila $> 0,6$, maka distribusi dikatakan normal (simetris).

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2007:91) “mengemukakan bahwa uji multikolenaritas bertujuan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independent”. Berikut ini (*variance inflation factor*) dari toleransi, pedoman suatu model regresi yang bebas multikolenaritas adalah (Ghozali, 2007:57):

1. Mempunyai nilai VIP disekitar angka 1 dibawah 5
2. Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2009:125). Uji heterokedastisitas menggunakan *Glejser Test*, yaitu pengujian dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independent. Jika variabel independent signifikan secara statistik (di bawah 0,05) maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas Ghozali (2007:108-109).

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	:	OCB Kayawan PDAM Kota Malang
a	:	konstanta
b	:	koefisien regresi
X ₁	:	Karakteristik Pekerjaan
X ₂	:	Kepuasan Kerja
X ₃	:	Komitmen
e	:	error

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f antara lain:

a. Uji F

Uji F pada dasarnya untuk menentukan apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006:84). Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika *probability value* (*p value*) $< 0,05$ maka H_a diterima dan jika *p value* $> 0,05$ maka H_a ditolak.

b. Uji t

Uji statistik t disebut juga uji parsial. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel independent (bebas) dalam

menerangkan variabel dependen (terikat). Sebagaimana dalam dasar pengambilan keputusan kriteria pengujian yang digunakan adalah *probability value* (*p value*) < 0,05 maka H_a diterima dan jika *P value* > 0,05 maka H_a ditolak.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Hasil uji validitas metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor bukti pernyataan dengan total konstruk atau variabel. Apabila korelasi faktor tersebut faktor positif dan besar nilainya 0,3 keatas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid. Maka dari itu apabila semua instrumen mendapat nilai 0,3 maka instrument tersebut dikatakan valid. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan valid.

Hasil uji realibilitas pada tabel 2, ditunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan adalah reliabel, yaitu dimana masing-masing item variabel mempunyai *rAlpha* lebih dari 0,60 artinya alat ukur yang digunakan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji normalitas Bertujuan menguji data yakni apakah berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov* yakni membandingkan Asymp.Sig dengan $\alpha = 0,05$. Dasar dari pengambilan kesimpulan untuk uji normalitas ini adalah adalah jika nilai signifikan > $\alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan hasil tes menunjukkan bahwa angka probabilitas dari nilai residual ialah sebesar 0,054 bahwa signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,054 > 0,05$), yang artinya seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki data yang terdistribusi secara merata.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya multikolinieritas dengan melihat koefisien korelasi antar variabel bebas. “Multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen” (Priyatno, 2015:151). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. “Nilai *Cut Off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 ”. Dari hasil uji pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa tidak terdapat nilai toleransi kurang dari 0,1 ataupun nilai VIF yang lebih dari 10 pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi problem multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji heterokedasitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan variabel residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya pada model regresi. Uji heterokedastisitas dapat dilihat menggunakan metode *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Berdasarkan Tabel 5, hasil tes menunjukkan bahwa nilai Sig. (Signifikansi) masing-masing variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi

Regresi Linier Berganda

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.137	5.654		3.738	.001
Karakteristik Pekerjaan	-.390	.165	-.330	-2.364	.023
Kepuasan Kerja	.232	.134	.242	1.732	.091
Komitmen	.329	.221	.207	1.486	.145

$$Y = 21.137 + (-0.390628X_1) + 0.232X_2 + 0.329X_3 + e$$

Berdasarkan Tabel 13, maka dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 21.137 menunjukkan bahwa apabila karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen bernilai 0, maka kinerja nilainya yaitu 21.137.
- Koefisien regresi Menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan *OCB* berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel Karakteristik Pekerjaan ditingkatkan maka *OCB* guru akan meningkat, sebaliknya jika variabel karakteristik pekerjaan menurun maka *OCB* juga akan menurun.
- Koefisien regresi Menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan *OCB* berbanding lurus dan memiliki pengaruh negatif yang artinya apabila variabel kepuasan kerja menurun maka *OCB* akan menurun, sebaliknya jika variabel Kepuasan kerja meningkat maka *OCB* juga akan meningkat.
- Koefisien regresi Menyatakan bahwa Komitmen dan *OCB* berbanding lurus dan memiliki pengaruh negatif yang artinya apabila variabel komitmen menurun maka *OCB* akan menurun, sebaliknya jika variabel komitmen meningkat maka *OCB* juga akan meningkat.

PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Uji F

Tabel 14
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	35.956	3	11.985	3.782	.018 ^a
Residual	126.771	40	3.169		
Total	162.727	43			

Berdasarkan tabel hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel Karakteristik Pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen secara bersama sama berpengaruh terhadap *OCB*.

b. Uji t

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.137	5.654		3.738	.001
Karakteristik Pekerjaan	-.390	.165	-.330	-2.364	.023
Kepuasan Kerja	.232	.134	.242	1.732	.091
Komitmen	.329	.221	.207	1.486	.145

Berdasarkan tabel , Uji t dapat dianalisa :

1) Karakteristik pekerjaan

Variabel karakteristik pekerjaan terhadap *OCB* dapat diketahui dari uji t yaitu karakteristik pekerjaan dengan *OCB* dengan tingkat signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *OCB*.

2) Kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja terhadap *OCB* dapat diketahui dari uji t yaitu kepuasan kerja terhadap *OCB* dengan tingkat signifikansi 0,091 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *OCB*.

3) Komitmen

Variabel komitmen terhadap *OCB* dapat diketahui dari uji t yaitu komitmen terhadap *OCB* dengan tingkat signifikansi 0,145 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap *OCB*.

PEMBAHASAN

a. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *OCB*.

Hasil uji regresi linier berganda, dapat dijelaskan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel. Dapat disimpulkan bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh penting terhadap *OCB* karyawan PDAM Kota Malang.

“Karakteristik pekerjaan adalah Mangkuprawira (2000:22), dalam Darna (2006:89), menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beberapa

dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilina (2016) yang meneliti tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB karyawan BRI KEDIRI. Hasil yang didapat bahwa terdapat pengaruh positif karakteristik pekerjaan terhadap OCB pada karyawan BRI KEDIRI. Dengan demikian, hasil menunjukkan bahwa karakteristik berpengaruh terhadap OCB.

b. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Disimpulkan kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap OCB karyawan PDAM Kota Malang.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara umlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya. Menurut (Robbins, 2003:78). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi (2015) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap OCB.

c. Komitmen tidak berpengaruh penting terhadap OCB

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, dapat dijelaskan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Hal ini menunjukkan komitmen tidak berpengaruh penting terhadap OCB karyawan PDAM Kota Malang.

Komitmen adalah kecenderungan seseorang untuk melibatkan diri kedalam apa yang dikerjakan dengan keyakinan bahwa kegiatan yang dikerjakan penting dan berarti komitmen ada ketika manusia memiliki kesempatan untuk menentukan apa yang akan dilakukan (Fieldman, 1998:52).

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oemar (2013) dan Kurniawan (2015) yang membuktikan bahwa komitmen berpengaruh negatif terhadap OCB.

Simpulan

a. Deskriptif

1. OCB dibentuk oleh 5 indikator yaitu *Altruism*, *Consciousness*, *civic Virtue*, *Courtesy* dan *Sportmanship* direfleksikan oleh indikator yang kedua yaitu (*Consciousness*) dengan pernyataan “saya memiliki kesadaran untuk berlaku jujur dalam bekerja”.
2. Karakteristik pekerjaan dibentuk dari 5 indikator yaitu karyawan memiliki banyak keterampilan untuk melakukan lebih dari satu pekerjaan, karyawan mengetahui secara keseluruhan apa yang harus dikerjakan, karyawan merasa tugas yang dikerjakan penting, karyawan diberikan kebebasan untuk mengambil keputusan tanpa bergantung kepada atasan, dan karyawan diberi *feedback* dari atasan direfleksikan oleh indikator yang kedua yaitu (karyawan mengetahui secara keseluruhan apa yang harus

dikerjakan) dengan pernyataan “saya mengetahui secara keseluruhan apa yang harus dikerjakan”.

3. Kepuasan kerja dibentuk dari 5 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), hubungan dengan atasan (*supervision*), teman sekerja (*workes*), promosi (*promotion*) dan gaji atau upah (*pay*) direfleksikan oleh indikator yang kedua yaitu (hubungan dengan atasan (*supervision*)) dengan pernyataan “hubungan saya dengan atasan sangat baik”.
4. Komitmen dibentuk dari 3 indikator yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi direfleksikan oleh indikator yang kedua yaitu (kesetiaan karyawan) dengan pernyataan “saya setia bekerja pada perusahaan”.
- b. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organisational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan PDAM Kota Malang.
- c. Variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organisational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan PDAM Kota Malang.
- d. Variabel komitmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organisational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan PDAM Kota Malang.
- e. Variabel karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organisational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan PDAM Kota Malang.

Keterbatasan

- a. Peneliti hanya mengambil tiga variabel bebas yaitu Karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen padahal masih banyak variabel lain yang bisa dijadikan sebagai variabel penelitian.
- b. Penelitian ini dilakukan hanya dalam waktu tertentu sehingga hanya dapat digunakan dalam sekali waktu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran di antaranya :

- a. Disarankan karyawan PDAM Kota Malang meningkatkan perilaku sukarela untuk membantu pekerjaan karyawan lain yang sedang *overload* sehingga tidak ada keluhan-keluhan dalam bekerja.
- b. Disarankan karyawan PDAM Kota Malang meningkatkan pelatihan-pelatihan dan pengembangan *skill* (kemampuan) agar karyawan memiliki keterampilan lebih.
- c. Disarankan karyawan PDAM Kota Malang meningkatkan *competitive advantage* (keunggulan bersaing) dalam menghadapi persaingan global yang akan memberikan *feedback* yaitu rasa puas akan pekerjaan diri sendiri.
- d. Disarankan karyawan PDAM meningkatkan efektivitas dan efisiensi waktu, fasilitas dan tenaga sehingga karyawan merasa bangga pada perusahaan.
- e. Disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Panudju. 2003. *“Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Manajemen dan bisnis Sriwijaya.*
- Algifari. 2011. *Analisis Regresi: Teori, kasus, dan solusi.* Yogyakarta : BPFE.
- Allen & Mayer. 1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application).* Stage Publication London.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. 2009. *Organisazional Behaviour. Improving Performance and Commitment in the Workplace.* New York : McGraw-Hill/Irwin.
- Darto, Marimah. 2014. *Peran OCB dalam Peningkatan Kinerja individu di Sektor Publik : Sebuah analisis Teoritis dan Empiris.* Jurnal Borneo Administrator. Kalimantan Timur.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Organisasi.* Jakarta : Erlangga.
- Fieldman, dkk. 1998. *Managing Individual and Group Behaviour in Organisasi.* Auckland : McGraw- Hill Book Company.
- Gibson, James L. dkk. *Organisasi.* Jakarta : Erlangga.
- Gunawan, Imam. 2011. *Organisazional Citizenship Behaviour Education Policy Analysis Archives,* (online), ([http: /// masimangun. Blogspot. Com/2011/02/Organisazional Citizenship- Behaviour. Html? 1](http://masimangun.blogspot.Com/2011/02/Organisazional%20Citizenship-Behaviour.Html), diakses 20 Januari 2019.
- Gardner, dkk. 2011. *Authentic Leadership: A review Of The Literature and Research Agenda.* The Leadership Quarterly, 22 (6), 1120-1145.
- Goleman, Daniel. 1998. *Kecerdasan Emosional.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guba and Lincoln. 1998. *Efektive Evalution :* Jossey Bass Publisher. San Fransisco.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi.* Jakarta : Prentice Hall.

- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organisational Citizenship Behaviour)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kurniawan, Albert. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organisasional Citizenship Behaviour (OCB) Pada PT X Bandung*. Jurnal Manajemen Vol.15, No.1.
- Luthans, F. 1995. *Organisational Citizenship Behaviour*. Tokyo : M.c Graw-Hill Kogaksuka. Ltd.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mangkuprawira, S. 2008. *Bisnis, Manajemen, dan SDM*. IPB Press, Bogor.
- Meilina, Restin. 2016. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasional Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan BRI KEDIRI. Vol. XI, No. 1, 1693-4474.
- Meilina, Restin. 2017. “Pelayanan Publik Dalam Perspektif MSDM (Ditinjau dari Dimensi OCB, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) “. Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Meilina, Restin. 2017. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Publik*. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi (JIBEKA). Volume 11, Nomor 1, Agustus 2017. 49-57.
- Michael, et al. 2003. *Collaborative Public Management*. Washington Dc : Georgetown University Press.
- Oemar, Yohanas. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 11, No. 1.
- Organ, D. W.1998. *Organisational Citizenship Behaviour. It's Construct Clean-up time*. Human Resource, 10.85-97.
- Organ, D. W., & Konovsky. 2006 . *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Priyatno, Duwi. 2010. “5 jam belajar olah data dengan spss 19”. Yogyakarta. Andi.
- Rohayati, Ai. 2014. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organisasional Citizenship Behaviour (OCB) Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia”. SMART-Study & Management research. Vol. X1, No.1, 1693-4474.

- Richard, Steers, M. 1980. *Efektivitas Organisasi*. Yogyakarta : Kanisius.
- Robbins, Stephens P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbin, Stephen P. D. Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta : Salemba Empat.
- Ruslan, Rosady. 2007. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi : Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sari Devi, Dewa Ayu Windu dan Dewi Andyani, I Gusti Ayu. 2015. “Pengaruh Kepuasan Kerja karyawan terhadap Komitmen Organisasional dan Organisasional Citizenship Behaviour (OCB) Pada PT Maharani Prema Sakti Denpasar”. E-Jurnal Manajemen Unud Vol 4 No. 12, 2015: 4105-4134.
- Schermerhorn, J. R., dkk. 2000. *Organisasional Behaviour*. New York : J.Wiley.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, cetakan pertama*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Soegandhi, Marchelle, Vannecia (dkk). 2013. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organisasional Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim”. Agora Vol. 1, No. 1.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuwono, Ino, dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

LAMPIRAN

Tabel 1
Hasil Uji VALIDITAS

VARIABEL	INDIKATOR	TOTAL KORELASION	r Tabel	KETERANGAN
<i>Organisational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	Y1	0,694	0,2512	VALID
	Y2	0,638	0,2512	VALID
	Y3	0,536	0,2512	VALID
	Y4	0,669	0,2512	VALID
	Y5	0,655	0,2512	VALID
Karakteristik Pekerjaan	X1.1	0,595	0,2512	VALID
	X1.2	0,784	0,2512	VALID
	X1.3	0,683	0,2512	VALID
	X1.4	0,617	0,2512	VALID
	X1.5	0,579	0,2512	VALID
Kepuasan Kerja	X2.1	0,696	0,2512	VALID
	X2.2	0,624	0,2512	VALID
	X2.3	0,540	0,2512	VALID
	X2.4	0,668	0,2512	VALID
	X2.5	0,648	0,2512	VALID
Komitmen	X3.1	0,733	0,2512	VALID
	X3.2	0,780	0,2512	VALID
	X3.3	0,668	0,2512	VALID

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1	Y	0,660	Reliabel
2	X1	0,614	Reliabel
3	X2	0,678	Reliabel
4	X3	0,621	Reliabel

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Studentized Deleted Residual
N		44
Normal Parameters ^a	Mean	-.0122942
	Std. Deviation	1.04730809
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.071
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.651
Asymp. Sig. (2-tailed)		.790

a. Test distribution is Normal.

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,997	1.003	BEBAS MULTIKOLINIERITAS
X2	0,997	1.003	BEBAS MULTIKOLINIERITAS
X3	0,999	1.001	BEBAS MULTIKOLINIERITAS

Tabel 5
Uji Heterokedasitas
Coefficients^a

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
X1	0,264	Tidak terjadi heterokesdastisitas
X2	0,325	Tidak terjadi heterokesdastisitas
X3	0,714	Tidak terjadi heterokesdastisitas

Tabel 6
Uji egresI Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.137	5.654		3.738	.001
Karakteristik Pekerjaan	-.390	.165	-.330	-2.364	.023
Kepuasan Kerja	.232	.134	.242	1.732	.091
Komitmen	.329	.221	.207	1.486	.145